

CHÈQUES VACANCES

DEFINITION

OBJET

Les chèques vacances sont des titres de paiement émis par l'agence nationale pour les chèques vacances. Ils ne sont valables que sur le territoire national : France et DOM-TOM.

Les chèques vacances peuvent également être remis en paiement des dépenses effectuées sur le territoire des États membres l'union européenne, aux prestataires qui ont signé des conventions avec l'Agence nationale pour les chèques vacances.

Les chèques vacances peuvent être utilisés pour le paiement des vacances, des transports en commun, de l'hébergement, des repas, des activités de loisirs.

Les chèques vacances ne sont valables que dans les établissements agréés chèques vacances.

BENEFICIAIRES

Les chèques vacances peuvent être acquis, avec la contribution de l'employeur, par les salariés de l'entreprise, leur conjoint et les personnes à leur charge au sens du Code général des impôts.

Les chèques vacances peuvent également être acquis :

- par les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- par les partenaires liés par un PACS ou les concubins des salariés ;
- par les conjoints, concubins ou partenaires de PACS des chefs d'entreprise.

CHÈQUES VACANCES DISTRIBUÉS PAR L'EMPLOYEUR

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire.

Décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 - JO du 21

Article D. 411-6-1 du Code du tourisme

- **80 %** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des **3** derniers mois précédant l'attribution des chèques-vacances est inférieure au plafond de la Sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle (soit **3 129 €** pour **2014**) ;
- **50 %** dans les autres cas.

Ces pourcentages sont majorés de **5 %** par enfant à charge et de **10 %** par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de **15 %**.

La contribution annuelle globale de l'employeur ne doit pas être supérieure à **50 %** du nombre total de ses salariés multiplié par le SMIC mensuel brut, charges sociales comprises (effectif et SMIC au 1^{er} janvier).

Régime social et fiscal

La contribution de l'employeur est exonérée :

- de la taxe sur les salaires ;
- d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

La contribution est assujettie aux cotisations :

- de Sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de **50** salariés dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire distributeur de chèques, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques est exonéré de cotisations sociales dans les conditions suivantes :

- la fraction de la valeur des chèques vacances prise en charge par l'employeur, doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution doivent faire l'objet :
 - d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en oeuvre dans les entreprises de moins de **50** salariés,
 - d'un accord d'entreprise,
 - d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ou, en l'absence de représentation syndicale, avec un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par la Loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

En l'absence d'une telle représentation et d'un accord collectif de branche, l'employeur peut, à compter du 1^{er} janvier 2003, proposer lui-même des chèques vacances à l'ensemble des salariés.

- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun des éléments faisant partie de la rémunération versée dans l'entreprise au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ou prévue pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives. Un délai de **12** mois minimum doit s'écouler entre l'attribution des chèques vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé, pour que soit écartée la substitution.

Lettre circulaire ACOSS n° 2003 - 068 du 27 mars 2003

Plafond d'exonération

Le montant de la contribution de l'employeur est limité par an et par salarié à **30** % du SMIC apprécié sur une base mensuelle soit :

- au **1^{er} janvier 2014** : $1\,445,42 \times 30\% = 433,62$ €.

L'avantage consenti au salarié (prise en charge de l'employeur) doit par ailleurs respecter les plafonds suivants :

- respect du plafonnement individuel ;
- respect du plafonnement annuel global de l'abondement : ce montant ne peut être supérieur à :

$\frac{1}{2} (\text{nombre total de salariés} \times \text{SMIC})$
--

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Le non-respect de l'un de ces plafonnements conduit à une réintégration de la fraction excédentaire, sauf mauvaise foi ou agissements répétés.

La contribution de l'employeur reste assujettie à la CSG et à la CRDS et au versement transport.

Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 - JO du 13 juillet, p. 10538

Lettre circulaire ACOSS n° 2003 - 068 du 27 mars 2003

CHEQUES VACANCES DISTRIBUES PAR LE COMITE D'ENTREPRISE OU PAR UN ORGANISME SOCIAL

Conditions d'attribution

Elles sont déterminées librement par le comité d'entreprise sans référence à un seuil d'imposition.

Régimes social et fiscal

Les aides aux vacances attribuées par le comité d'entreprise sous formes de chèques vacances sont exonérées de cotisations.

Lettre-circulaire ACOSS n° 86-17 du 14 février 1986

Par contre, la participation éventuellement versée par le comité d'entreprise en complément de celle de l'employeur, constitue un élément de rémunération soumis à impôt sur le revenu.

